



Patrimoine
canadien

Canadian
Heritage

Plan stratégique sur la diversité et la culture

le 27 juin 2003



Canada 

Plan stratégique sur la diversité et la culture

UN CANADA PLUS FORT est un pays qui fait une place à tous les segments de la société canadienne. Voilà la vision à l'origine du Forum de la Ministre sur la diversité et la culture qui s'est tenu les 22 et 23 avril 2003, à Gatineau, au Québec.

À la conclusion du Forum, la Ministre a indiqué que, d'ici le 27 juin 2003, nous allons publier un plan stratégique établissant par quels moyens nous répondrions aux recommandations des participants et participantes du Forum.

Le plan stratégique s'articule autour des six thèmes suivants qui conduiront à une diversité plus grande au sein du portefeuille de Patrimoine canadien :

1. la Représentation
2. le Renforcement des capacités
3. les Modalités des programmes
4. la Capacité d'orientation
5. le Processus
6. la Transparence et la reddition de compte au public.

Si les thèmes sont distincts, les solutions sont interdépendantes. À titre d'exemple, aider les organismes clients à renforcer la capacité et rationaliser notre processus contribuent tous les deux à un accroissement des formes d'expression culturelle; et une main-d'œuvre qui reflète notre société diverse et une plus grande consultation communautaire enrichissent tous les deux notre processus de décision.

D'une importance particulière à ce plan stratégique est l'intention de former une Table ronde sur la diversité et la culture par laquelle nous continuerons de démontrer notre engagement à l'inclusivité.

Tous les organismes du portefeuille constatent la nécessité de faire des progrès en matière de diversité et sont allés de l'avant. Quelques-uns se sont dotés d'un cadre commun intitulé *Alliance sur la diversité culturelle* (ADC) pour des initiatives assurant que leurs institutions soient parties prenantes accrues de la diversité grandissante de la société. Les membres de l'ADC travailleront de concert à faire de la diversité culturelle une partie intégrante de leur programmation, de leur politique d'emploi et du développement de leur auditoire. L'ADC a été créée à la suite du Forum de la Ministre sur la diversité et la culture pour favoriser une plus grande collaboration positive et constructive au sein du portefeuille sur les questions liées à l'inclusion. La Table ronde fournira de vastes mesures de reddition de compte.

La déclaration de ADC en élaboration par ces organismes constituent la base sur laquelle repose leurs activités.

Cela inclut fixer des cibles qui rehaussent leur processus de développement de programmes, la sélection de programmes, ainsi qu'une liste diversifiée de contributeurs potentiels afin que leurs activités soient plus inclusives des diverses collectivités.

Les membres de l'Alliance sur la diversité culturelle se sont mis d'accord pour mettre en œuvre des initiatives concernant le recrutement, l'embauche, l'affectation, la formation et le perfectionnement de bénévoles et d'employés pour encourager la participation la plus grande possible à tous les niveaux de leurs organisations. On adoptera des stratégies pour favoriser

l'établissement de liens plus forts entre les collectivités dans le but de recrutement et des initiatives de perfectionnement de la main-d'œuvre, lesquelles assureront à l'interne une meilleure compréhension de la diversité de même qu'un sentiment de participation et d'équité pour tous.

1. Représentation

Objectif stratégique

Faire en sorte que la composition du portefeuille de Patrimoine canadien y compris ses jurys, ses commissions, ses conseils et sa main d'œuvre soit représentative de la diversité du Canada.

Stratégies pour atteindre une plus grande diversité dans la représentation

1. Nous mettrons en œuvre les stratégies et les plans d'action définis dans notre plan d'équité en emploi pour faire en sorte que les mesures relatives aux postes vacants, à l'avancement et d'autres activités de dotation témoignent d'un engagement envers la diversité. Nous avons déjà établi une base d'information pour mesurer annuellement les progrès accomplis au cours des années à venir.
2. La Ministre appuiera de façon active la diversité des conseils par le biais du processus de nomination.

Progrès d'ici le printemps 2005 – la Table ronde sur la diversité et la culture

- Confirmation des données de base sur la représentation et les rapports pour l'ensemble du portefeuille de Patrimoine canadien.
- Rapport sur les progrès accomplis en ce qui concerne les initiatives touchant l'équité en emploi et les autres initiatives de la diversité.

Résultats escomptés

Le portefeuille de Patrimoine canadien reflètera davantage la population canadienne.

2. Renforcement des capacités

Objectif stratégique

Faire en sorte que l'ensemble des organismes et des particuliers bénéficie d'un accès égal aux programmes et services du portefeuille de Patrimoine canadien.

Stratégies visant à réaliser les objectifs de renforcement des capacités

Nous développerons et mettrons en œuvre des initiatives mettant l'accent sur des actions qui amélioreront et renforceront la capacité des organismes clients nouveaux, et émergents pour arriver à leur durabilité. Cela comprendra les approches suivantes au renforcement des capacités:

1. Déterminer le niveau actuel d'investissement dans le renforcement des capacités.
2. Travailler avec les organismes nationaux ombrelles en vue de l'élaboration de plan de durabilité afin de les aider dans le renforcement des capacités dans leurs communautés.
3. Fournir des sessions de tutorat aux individus, des ateliers, et de l'orientation aux collectivités qui émergent.
4. Établir des éléments d'habilitation aux programmes, là où cela s'y prête, lesquels auront expressément pour but de rejoindre et d'offrir des possibilités aux artistes et aux organismes de diverses communautés.
5. Élaborer des initiatives visant la formation des auditoires dans différents secteurs.

Progrès d'ici le printemps 2005 – la Table ronde sur la diversité et la culture

- Faire rapport sur les succès de la mise en œuvre des initiatives de renforcement des capacités.
- Mettre en œuvre une stratégie pour le renforcement des capacités des organismes nationaux ombrelles, là où cela s'y prête.

Résultats escomptés

Une habileté plus accrue des collectivités sous-représentées à participer à la vie culturelle du Canada par le biais des programmes et services du portefeuille de Patrimoine canadien.

3. Modalités des programmes

Objectif stratégique

S'assurer que nos programmes et services soient inclusifs de la diversité de la population canadienne.

Stratégies visant à assurer la réalisation des objectifs de modalités des programmes

1. On rédigera une liste de contrôle de questions qui sera disponible, lors de l'élaboration ou de l'examen des politiques et des programmes afin de s'assurer d'une plus grande inclusion. Cette liste de contrôle de questions se veut un mécanisme s'assurant que les politiques et programmes ne soient pas au détriment de diverses collectivités pour des raisons de partis pris. (voir annexe 2).
2. La liste de contrôle de questions fera l'objet de projets pilotes dans plusieurs programmes et fera aussi l'objet de consultations au cours de l'année financière 2003-2004.
3. La liste de contrôle de questions servira de guide à l'élaboration de nouvelles politiques

et nouveaux programmes et s'appliquera aux politiques et programmes existants dans le cadre du cycle quinquennal.

4. Des organismes tierces livrent souvent des programmes du ministère. Là où cela s'y prête, les ententes de contribution avec les organismes tierces exigeront que les tierces se servent aussi de la liste de contrôle de questions et une clause sur la diversité les obligera à rendre compte d'une plus grande diversité.

Progrès d'ici le printemps 2005 – la Table ronde sur la diversité et la culture

- On aura appliqué la liste de contrôle de question à 40 p. cent dans les politiques et programmes du ministère.
- Nous ferons rapport des actions entreprises, et confirmerons que les organismes soumis à une entente de contribution avec le ministère auront pris des mesures afin de s'assurer de l'inclusion, là où cela s'y prête.

Résultats escomptés

Tous les Canadiens et Canadiennes auront un accès équitables à nos programmes.

4. Capacité d'orientation

Objectif stratégique

Doter le portefeuille de Patrimoine canadien d'une capacité d'orientation qui favorisera une plus grande sensibilisation aux programmes du portefeuille de Patrimoine canadien et ouvrira la porte à un bassin plus large et plus diversifié de clients, lesquels bénéficieront d'un meilleur accès aux programmes en question.

Stratégies visant l'atteinte des objectifs en matière de capacité d'orientation

1. On adoptera une approche progressive pour établir une capacité d'orientation grâce à laquelle le ministère et, éventuellement, le portefeuille, seront en mesure de joindre les Canadiens qui ne connaissent pas nos services et les orienter parmi nos programmes et nos procédures de demande. Au cours de la première phase, on dotera les bureaux régionaux de ressources pour établir une capacité d'orientation pour les programmes qu'ils exécutent et, peu de temps après, pour l'ensemble des programmes du ministère. On assoira la capacité d'orientation sur des liens avec Affaires régionales, le Centre d'expertise sur les subventions et contributions, les gestionnaires des programmes, Affaires du portefeuille, les secteurs et régions du ministère.
2. À l'heure actuelle, le ministère est doté d'un numéro sans frais 1-800 qui sert de point d'accès unique à l'ensemble des services du ministère en aiguillant les citoyens vers le service pertinent et en leur fournissant de l'information générale. Au cours de la première phase de l'initiative en matière d'orientation, on aura recours à de la publicité ciblée du numéro sans frais pour joindre des collectivités diversifiées, et on établira des liens avec le Centre d'expertise pour des demandes de renseignements sur les programmes à caractère plus technique, y compris de l'information sur les subventions et les contributions et des renvois vers des organismes du portefeuille.
3. Parallèlement, on mettra au point un outil d'information pour faire en sorte que les agents d'orientation bénéficient d'un accès facile à toutes les informations concernant les programmes. On éprouvera l'outil auprès des agents de programme afin de perfectionner sa capacité de produire des renseignements utiles et pertinents aux agents et aux clients des programmes.

4. Au cours de la deuxième phase, on explorera la création de liens entre l'initiative touchant la capacité d'orientation et les stratégies d'approche entreprises par l'entremise de l'Alliance sur la diversité culturelle du portefeuille. Ces liens renforceront la capacité de fournir des renseignements sur les partenariats et, rehausseront le perfectionnement professionnel au sein des organismes clients. Au cours de la phase finale, on élargira de nouveau la capacité afin d'inclure les renseignements sur d'autres organismes de financement, d'autres ordres de gouvernement et des conseils locaux.

Progrès d'ici le printemps 2005 – la Table ronde sur la diversité et la culture

- Il y aura eu une expansion de la capacité d'orientation, qui s'appliquera à tous les programmes et services pertinents du portefeuille de Patrimoine canadien.
- Rapport d'évaluation et d'étape dès le printemps 2005.
- L'initiative touchant la capacité d'orientation servira au portefeuille de Patrimoine canadien d'accéder aux renseignements concernant les clients et aux rétroactions de ces derniers.

Résultats escomptés

Le ministère aura une capacité accrue dans ses relations avec les organismes nationaux ombrelles ainsi que des liens avec les initiatives qui renforcent les capacités d'orientation et l'Alliance sur la diversité culturelle pour une plus grande sensibilité et accès aux programmes et services du portefeuille de Patrimoine canadien par les diverses collectivités.

5. Amélioration du Processus

Objectif stratégique

Rationaliser les procédures d'approbation, sans perdre de vue les principes de la diligence raisonnable.

Stratégie de rationalisation des processus

Nous entreprendrons un projet qui mettra l'emphase sur les programmes les plus importants qui servent le plus grand nombre de clients pour déterminer les moyens d'accélérer et de simplifier notre processus de demande par des mécanismes variés qui donneront plus d'appui aux nouvelles collectivités, et ceci incluant :

1. Faire passer les exigences relatives à la reddition de compte et à la diligence raisonnable à un niveau stratégique.
2. Établir des points de référence afin d'améliorer le processus de nos dix programmes les plus importants d'ici le 31 mars 2004.
3. Gérer le risque de façon plus efficace afin que les efforts déployés aux programmes soient compatibles à la grandeur du projet.
4. S'assurer que les mesures de la diligence raisonnable soient proportionnelles à la capacité des bénéficiaires.
5. Bien expliquer les mesures de contrôle et de reddition de compte obligatoire.

Progrès d'ici le printemps 2005 – la Table ronde sur la diversité et la culture

- Application initiale des nouveaux mécanismes de reddition de compte aux programmes touchant le plus grand nombre de clients.

Résultats escomptés

Les clients trouveront l'emploi de notre processus de demande plus facile, plus simple et plus rapide sans perdre de vue les principes de la diligence raisonnable.

6. Transparence et reddition de compte

Objectif stratégique

Rendre compte au public du respect des engagements dans le domaine de la diversité.

Stratégies visant à assurer la transparence et la reddition de compte au public

1. La Ministre a l'intention de créer une Table ronde sur la diversité et la culture. On convoquera la Table ronde au moins une fois tous les deux ans et elle sera composée de délégués venant de collectivités intéressées à s'assurer de diverses formes d'expressions culturelles au Canada. La Ministre répondra d'ici cent quatre-vingts jours aux recommandations écrites de chaque Table ronde.
2. La composition de la Table ronde se fera en consultation avec les organismes nationaux tels que le Conseil ethnoculturel canadien, les associations d'Autochtones, ainsi que des personnes handicapées.

Progrès d'ici le printemps 2005 – la Table ronde sur la diversité et la culture

La Table ronde sur la diversité et la culture aura eu sa première rencontre.

Résultats escomptés

Un rapport objectif et complet indiquant des résultats accomplis par ce plan stratégique.

Recommandations et stratégies

Recommandations du Forum ¹	Plan stratégique
1. Établir un Bureau permanent du Commissaire à la diversité culturelle	– Créer une Table ronde sur la diversité et la culture : • Se réunira tous les deux ans; • Sera constituée de participants des communautés représentant diverses formes d'expression culturelle; • Chaque Table ronde exigera une réponse écrite de la Ministre d'ici 180 jours; • Composition sera déterminée par une consultation; • Établir la capacité d'orientation afin de créer une plus grande sensibilité et accès aux programmes et services. – La plupart des organismes du portefeuille de Patrimoine canadien ont l'intention de former une Alliance sur la diversité culturelle afin de développer des initiatives communes sur la diversité.
2. Assurer un financement à long terme viable (de base et de programme) pour les arts	– Le portefeuille de Patrimoine canadien développera et mettra en œuvre des initiatives mettant l'emphasis sur l'amélioration et le renforcement de la capacité des organismes clients nouveaux, et émergents. Cela veut dire, déterminer le niveau actuel d'investissement dans le renforcement des capacités, travailler avec les organismes nationaux ombrelles en vue de l'élaboration d'un plan de durabilité, fournir des sessions de mentorat plus efficaces, des programmes d'habilitation et des initiatives sur le développement de l'auditoire.
3. Définir et introduire des outils d'étalonnage et des exigences redditionnelles	– Engagement à la création d'une Table ronde sur la diversité et la culture tel que 1 ci-dessus. – Établissement d'une base de données d'ici le 31 mars 2003 pour mesurer le progrès des années à venir. – La Table ronde de 2005 fera rapport des progrès.

¹ Pour plus de renseignements, « Forum de la Ministre sur la diversité et la culture : Sommaire des discussions et des recommandations ».

Recommandations du Forum ¹	Plan stratégique
4. Remanier la procédure de demande	– Le ministère entreprendra un projet à établir des points de référence afin d'améliorer et de simplifier le processus dans dix programmes touchant le plus grand nombre de clients d'ici le 31 mars 2004.
5. Examiner les politiques budgétaires concernant tous les segments des communautés artistiques	– Se référer voir 2 ci-dessus aux stratégies des initiatives sur le renforcement des capacités et de durabilité.
6. Établir un mécanisme de liaison entre les divers ordres de gouvernement, les ministères, les organismes et les collectivités	– On se dotera d'une capacité d'orientation afin de travailler étroitement avec les collectivités afin d'obtenir une plus grande sensibilité et accès aux programmes du ministère du Patrimoine canadien. – On explorera la création de liens entre la capacité d'orientation et les stratégies de diffusion externe de l'Alliance sur la diversité culturelle afin d'établir des mesures comme points de référence.
7. Introduire une disposition sur la diversité dans tous les accords de contribution	– On inséra une clause sur la diversité dans les nouvelles ententes de contribution ainsi que celles qui seront renouvelées, là où cela s'y prête. – Des questions sur la diversité seront développées pour le renouvellement de programme et disponibles pour tous les programmes du portefeuille de Patrimoine canadien.
8. Établir un échéancier clair pour les mesures à prendre	– La première Table ronde sur la diversité et la culture aura eu lieu au printemps 2005 pour revoir et discuter des progrès sur les engagements du plan stratégique.

¹ Pour plus de renseignements, « Forum de la Ministre sur la diversité et la culture : Sommaire des discussions et des recommandations ».

Annexe 2

Ébauche de questions sur la diversité pour le renouvellement de programme

Principes directeurs

L'analyse de la diversité a pour but de supprimer les déséquilibres afin d'assurer :

l'accès : ouvrir les programmes et les activités du portefeuille de PCH.

l'équité : s'assurer de l'inclusion.

la cohésion sociale : faciliter la participation et l'interaction entre collectivités.

des décisions équitables : prendre des décisions fondées sur des choix éclairés concernant l'impact de politiques sur des collectivités diversifiées.

Les questions à appliquer aux programmes et politiques

Question 1 : L'initiative aura-t-elle des impacts spécifiques prévisibles sur des particuliers pouvant être identifiés par leur appartenance à l'un des groupes désignés tels que :

- les personnes d'origines culturelles et raciales
- les peuples Autochtones
- les personnes gaies, lesbiennes, bisexuelles, et transgenres
- les langues officielles
- les personnes handicapées

Question 2 : Comment pouvait-on modifier l'initiative afin de réduire ou de supprimer les impacts négatifs définis ou, au contraire, de créer ou d'accentuer des effets positifs?

Question 3 : Si des modifications étaient apportées, y aurait-il des impacts sur d'autres groupes de la société ou sur la capacité de l'initiative d'arriver à ses fins?

Question 4 : Étant donné les résultats de l'analyse menée jusqu'ici, quelles sont les recherches ou les consultations additionnelles souhaitables ou essentielles pour mieux comprendre les impacts du projet sur des groupes diversifiés?

Question 5 : Avez-vous mené à bien une analyse officielle définissant les impacts qu'aura l'initiative sur des groupes diversifiés (voir la liste ci-dessus) de même que des moyens proposés pour remédier aux impacts négatifs ou accentuer les impacts positifs?